

Mobbing in der Endphase:

Soziale, gesundheitliche und juristische Aspekte - Suche nach Hilfe

Die Ausgangssituation:

Mit steigender Verlaufsdauer des Mobbingprozesses, entwickelt sich dieser zu einer zunehmenden und immer schwierigeren gesundheitlichen, sozialen Belastung sowie juristischer Problematik. Die wie ein roter Faden den Mobbingprozess durchziehende, langanhaltende Verweigerung gesetzlich garantierter Bürger- und Arbeitnehmerrechte (Rechtsbeugung), beinhaltet für den Betroffenen eine sich ständig wiederholende Misshandlung am Arbeitsplatz und damit psychosoziale Dauerbelastung mit zunehmender und vielfältiger Krankheitssymptomatik bis hin zur Berufs- und Erwerbsunfähigkeit.

1. Soziale Folgen

a) betriebliche Situation:

Der Betroffene ist in seiner Persönlichkeit stigmatisiert und isoliert, man arbeitet nur noch mit "innerer Kündigung", das Mißtrauen zu Kollegen wächst, Kollegen solidarisieren sich gegen den Gemobbten (negativer Solidarisierungseffekt), man fühlt sich unter ständiger Beobachtung (bis hin zum Verfolgungswahn), eigene Fehler häufen sich infolge der immer größer werdenden psychischen Belastung, die Fehler werden zum Anlaß genommen, die Unfähigkeit nachzuweisen, Schuldzuweisungen häufen sich.

Der Arbeitgeber will den lästig gewordenen Arbeitnehmer nun loswerden. Es folgen Versetzungen, Abschieben auf einen Arbeitsplatz ohne sinnvolle Tätigkeit, mit Über- oder Unterforderung etc., willkürliche Abmahnungen, zum Teil auch rechtswidrige Kündigungen (Rechtsbrüche durch die Personalabteilungen).

In Einzelfällen versuchen Arbeitgeber auch durch Unterstellung psychischer Krankheiten der Betroffenen deren fachärztliche Behandlung zu erwirken; dafür ziehen sie das Verhalten des Gemobbten heran. Motiv hierfür ist jedoch seltener ernstgenommene Fürsorgepflicht, als das Ziel, die jeweiligen Beteiligten krankheitsbedingt aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen.

b) private Situation:

Man kann nicht mehr abschalten, Alpträume und Schlaflosigkeit sind an der Tagesordnung, man steht morgens mit Negativgedanken auf und geht abends mit diesen Gedanken zu Bett, die Gedanken kreisen nur noch um ein Thema (Gedankenterror), man überfordert sein privates Umfeld, indem man immer wieder diese Problematik anspricht (obsessives Verhalten), (Ehe)-Partner, Freunde und Bekannte sind nicht nur überfordert, es kommt vielmehr auch zu direkten und indirekten Schuldzuweisungen, man erhält Ratschläge, die eher schlecht als hilfreich sind. Der Betroffene zieht sich immer mehr zurück (Isolierungstendenz). Es kommt zur Beeinträchtigung sozialer Beziehungen und des gesellschaftlichen Ansehens, bis zum Verlust von Partnerschaft, Kollegen-, Freundes- und Bekanntenkreises, vollständiger sozialer Isolierung, Suizidgedanken und Selbsttötung.

2. Gesundheitliche Folgen

Die gesundheitliche Verfassung des Betroffenen hat sich in der Endphase (meist nach Jahren des Psychostresses) deutlich verschlechtert. Viele der psychosomatischen Symptome sind chronisch geworden. Neben Störungen des seelischen Gleichgewichts als Streßfolge (PTSD = Posttraumatische Belastungsstörung), treten allgemeine Angstzustände (GAD = Generelle Angstsyndrome), sonstige Sozialängste, sowie anhaltende Schuld- und Versagensgefühle auf. Des weiteren häufen sich Depressionen, Spannungskopfschmerzen, chronische Muskelschmerzen, Herzkeislaferkrankungen, Hörsturz, Magengeschwüre usw.

Viele Betroffene nehmen ihre Situation am Arbeitsplatz erst nach massiven psychischen und physischen Einbrüchen und Gesundheitsbeeinträchtigungen wahr. Vor allem bei Frauen gehören dazu morgentliches Erbrechen, Weinkrämpfe und Nervenzusammenbrüche.

3. Die juristische Problematik

Viele Betroffene versuchen, dem Unrecht, daß ihnen zweifellos widerfahren ist, auf juristischem Weg beizukommen und aufzuarbeiten. Spätestens beim Rechtsanwalt erfahren sie, daß dies nicht bzw. in den Fällen möglich ist, wo rechtlich relevante Fakten vorliegen, z.B. unrechtmäßige Kündigungen, Abmahnungen usw.

Der Fachbegriff >Mobbing< kommt aus dem sozial-psychologischen Bereich und ist weder im Arbeits-, Zivil- oder Strafrecht relevant. >Mobbing< ist ein komplexer Vorgang (Psychoprozeß), der sich nicht auf ein oder zwei konkrete Handlungen reduzieren läßt, die man als >noch rechtmäßig< oder >schon rechtswidrig< beschreiben kann. Das Recht knüpft aber traditionell auf Einzelhandlungen an.

Das >Schneiden< durch Kollegen mag unschön und unmoralisch sein, es gehört genau so zur Normalität des Lebens wie die Ansteckung mit Erkältungskrankheiten. Bereitschaft zur Kommunikation ist rechtlich genau so wenig erzwingbar wie die Zuteilung sinnvoller und nicht schikanöser Arbeit. Ungerechte Verteilung von Arbeit und die Beschränkung auf Kopfschütteln statt des klärenden Gesprächs sind natürlich mißbilligende Verhaltensweisen, die gleichfalls noch im Rahmen einer Normalität liegen.

Zivilrechtliche Ansprüche gegen den oder die Mobber kommen nur aus unerlaubter Handlung nach den §§ 823ff des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) in Betracht. Es verpflichtet denjenigen zum Schadenersatz, der vorsätzlich oder fahrlässig die Gesundheit eines anderen schädigt. Auch hier stellt sich in gleicher Weise wie im Strafrecht die Frage, ob nicht ein Fall des >erlaubten Risikos< vorliegt. Die Gerichte werden sich zumindest sehr schwer tun, jemanden deshalb zum Schadenersatz zu verurteilen, weil er aufgrund schlechter zwischenmenschlicher Beziehungen für die Krankheit des anderen eine Ursache setzte; insoweit sind derartige Forderungen gegen Kollegen und/oder Vorgesetzte bis auf wenige Ausnahmen unrealistisch. Dasselbe gilt für Schadenersatzforderungen gegen den Arbeitgeber oder den Vorgesetzten als dessen Erfüllungsgehilfe. Obgleich in allen Mobbing-Fällen eine Vertragsverletzung des Arbeitgebers bzw. dessen Erfüllungsgehilfe vorliegt (u.a. § 75 BetrVG, wonach der Arbeitgeber die "freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu fördern und zu schützen" hat), ist ein gerichtsverwertbarer Nachweis kaum möglich. Verklagt der Betroffene tatsächlich seinen Arbeitgeber auf Schadenersatz, so stehen ihm - dem Arbeitgeber - Zeugen zur Verfügung, die das Gegenteil behaupten. Der Mobbing-Betroffene muß den Beweis erbringen, daß die Beeinträchtigung seiner Gesundheit eine betriebliche Ursache hatte. Läßt sich aber das Geschehen im Betrieb nicht klären, muß die Klage abgewiesen werden. Ebenso ist Schmerzensgeld im Vertragsrecht nicht vorgesehen, es sei denn, der Arbeitgeber hätte eine unerlaubte Handlung begangen (§ 847 BGB). Das Verhalten des Vorgesetzten muß der Arbeitgeber sich nach § 831 BGB nur dann anrechnen lassen, wenn er diesen nicht sorgfältig ausgesucht oder beaufsichtigt hat.

Prof. Däubler vermerkt u.a. in "Der neue Mobbing-Bericht" als Resümee: "Der Sache nach geht es hier um relativ hilflose Versuche, zur Bekämpfung eines empörenden Mißstands, rechtliche Mittel einzusetzen, die dazu im Regelfall - nach derzeitiger Rechtslage - völlig ungeeignet sind."

4. Suche nach Hilfe

a) innerbetrieblich:

Die Suche nach Verbündeten und Ansprechpartnern entwickelt sich für Betroffene oft zum Spießrutenlaufen. Die starren Fronten, der negative Solidarisierungseffekt, sowie die fortgeschrittene Stigmatisierung des Betroffenen lassen es meist nicht zu, bei Kollegen Unterstützung zu erhalten.

Beschwerden beim Vorgesetzten stoßen auf wenig "Gegenliebe", sind es doch gerade die Vorgesetzten, die entweder als Einzeltäter mobben, oder im Zusammenspiel mit den Kollegen. Eine dritte "Variante" sind Vorgesetzte, die sich aus allem raushalten. Jedenfalls ist allen diesen Vorgesetzten soziale Inkompetenz zu bescheinigen und vorzuwerfen.

Auch die Einschaltung höherer Instanzen verläuft zum größten Teil erfolglos, sind sie es doch, die sich beim direkten Vorgesetzten des Betroffenen informieren und bestätigen lassen, was alle Welt von "diesem Fall" bereits weiß.

Was noch bleibt sind Beschwerden beim Personal- bzw. Betriebsrat, oder die Einschaltung eines Betriebssozialarbeiters, Betriebsarztes oder ggfls. einer Frauenbeauftragten. Aber was nützt dem Betroffenen z.B. ein verbrieftes Beschwerderecht gegenüber dem Personal- oder Betriebsrat, wenn dort Kollegen weder bereit noch in der Lage sind, **wirksam** zu helfen und zu unterstützen -eher wird auch hier der Stigmatisierungs- und Schuldzuweisungsprozeß fortgesetzt.

Zweifellos sind die verschiedenen Formen des Mobbing rechtswidrig - aber was nützt dem Betroffenen eine "Fürsorgepflicht des Arbeitgebers", wenn in Mobbing-Fällen ständig dagegen verstoßen wird. Was nützt z.B. eine Anti-Mobbing-Dienstvereinbarung, wenn diese nicht gelebt und zu Gunsten der Betroffenen angewendet wird.

Im übrigen ist die Einschaltung der Personalabteilung sicher der falsche Weg, weil es gegenüber dieser Instanz kein Beschwerderecht gibt und zudem eine Personalabteilung das "ausführende Organ" des Arbeitgebers ist. Ist diese Abteilung erst einmal involviert, kommt es oft gegenüber Mobbing-Betroffenen zu Rechtsübergreifen und -Verstößen, wie z.B. nicht oder nicht ausreichend begründete Abmahnungen, unrechtmäßige Kündigungen etc. Insgesamt entspricht dies gleichzeitig einer mehrfachen bzw. sich ausweitenden Fürsorgepflichtsverletzung durch den Arbeitgeber.

b) außerhalb:

Eine mögliche - medizinische - Hilfe bietet der Hausarzt. Dort kann und wird jedoch in der Regel keine Ursachenforschung der Krankheitssymptome betrieben. Also werden diese mit Medikamenten behandelt. Eine Verbesserung der Befindlichkeit, geschweige denn ein Wegfall oder Ende des Krankheitsbildes ist jedoch kaum zu erwarten, weil die eigentliche Ursache, nämlich die Stressoren am Arbeitsplatz, nach wie vor vorhanden sind.

Spricht der Patient seine Konflikte am Arbeitsplatz an, wird häufig an Neurologen oder Therapeuten überwiesen. Hier kommt es nicht selten zu Fehleinschätzungen und Fehldiagnosen aus unzureichendem Wissen über Ursache und Wirkung von Mobbing-Prozessen, die wiederum auf den Betroffenen zusätzlich stigmatisierend bzw. kränkend und/oder schuldzuweisend wirken und somit die Situation der Betroffenen noch verschlimmert (s.a. Prof. Leymann in "Der neue Mobbing-Bericht" 1995)!

Juristische Hilfe bieten Rechtsanwälte oder speziell ausgebildete Arbeitsrechtler. Bei - unrechtmäßigen - Abmahnungen oder Kündigungen sollte auf jeden Fall juristischer Beistand eingeholt werden. Schriftliche Alleingänge, die rechtliche Bedeutung haben, sollten vermieden werden.

Viele Menschen, denen am Arbeitsplatz übel mitgespielt wird, fürchten, sie allein seien davon betroffen. Sie werden von Selbstzweifeln geplagt, verlieren ihr Selbstvertrauen und fragen: Was habe ich nur falsch gemacht? Doch Mobbing hat nichts mit der Persönlichkeit des Opfers zu tun. Es geschieht massenhaft, und es kann jeden treffen.
Heinz Leymann